

технические потенциалы стран СЭВ: состояние, взаимодействие. - М.: Экономика, 1984.- 119с. **5. Ильяшенко С.Н.** та ін. Менеджмент та маркетинг інновацій.- Суми : Мрія, 2004.- 616с. **6. Каныгин Ю.М.** Научно-технический потенциал (Проблемы накопления и использования).- Новосибирск.: Наука, 1984.-154с. **7. Кокурин Д.И.** Инновационная деятельность.- М.: Экзамен, 2001.- 576 с. **8. Лапин Е.В.** Экономический потенциал предприятия: Монография.- Сумы: ИТД “Университетская книга”, 2002.- 310с. **9. Лецинер Р.Е.** Научно-технический потенциал современного производства.- М.: Знание, 1988.- 33с. **10. Лузин А.Е.** Повышение восприимчивости к нововведениям // ЭКО.- 1986.- №7.- С.120-127. **11. Марушкина М.А., Тамбовцев В.Л.** Уровневая модель в анализе инновационного процесса // Проблемы интенсификации и диагностики нововведений М.: ВНИИСИ, 1984.- С.30-44. **12.** Научно-технический потенциал отрасли.-М.: Экономика, 1984.- 28с. **13. Олдак П.Г.** Принципы программного подхода // Материалы научного симпозиума по проблемам долгосрочного экономического прогнозирования развития народного хозяйства Сибири и Дальнего Востока.- Новосибирск, 1990.- 76с. **14. Перерва П.Г., Гончарова Н.П., Яковлев А.И.** Маркетинг инновационного процесса: Учебное пособие К.: Вира-М, 1998.- 267 с. **15.** Прогнозирование и оценки научно-технических нововведений / Г.М.Добров, А.А.Коренной, В.Б.Мусиенко и др.- К.: Наукова думка, 1989.- 280с. **16. Хейнман С.А.** Производственный и научно-технический потенциал СССР // Вопросы экономики.- 1982.- №7.- С.11-18.

*Надійшла до редколегії 07.09.2012*

**УДК 331.108:658.3**

**А.Д. МАТРОСОВ**, канд. экон. наук, проф., НТУ «ХПИ», Харьков  
**Ф.А. ДОУРТМЕС**, магистрант, НТУ «ХПИ», Харьков

## **КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ КАК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ**

В статье рассмотрены вопросы понятия, роли и развития кадрового потенциала предприятия в конкурентных условиях его деятельности

**Ключевые слова:** кадровый потенциал, конкурентная среда, знания, система развития, подготовка персонала, эффективность развития.

У статті розглянуті питання поняття, ролі і розвитку кадрового потенціалу підприємства в конкурентних умовах його діяльності

**Ключові слова:** кадровий потенціал, конкурентне середовище, знання, система розвитку, підготовка персоналу, ефективність розвитку.

The questions of role and development of potential of personnel in the competitive conditions of the activity of enterprise are considered in the article.

**Keywords:** skilled potential, competition environment, knowledge, system of development, preparation of personnel, efficiency of development.

**Введение.** Способность человека к эффективному труду определяют его качественные характеристики. Набор качественных характеристик, необходимых человеку для выполнения трудовых функций, составляют трудовой потенциал человека. К числу компонентов, составляющих трудовой

© А.Д. Матросов, Ф.А. Дуортмес, 2012

потенциал относятся: здоровье, нравственность, творческий потенциал, образование, профессионализм.

Показатели, характеризующие указанные компоненты, относятся как к отдельному человеку, так и к различным коллективам, предприятиям и страны в целом.

**Постановка задачи.** Целью исследования является научное обоснование особенностей формирования и развитие кадрового потенциала, а также механизма его эффективного использования в конкурентных условиях.

**Результаты исследования.** Способность предприятия эффективно работать и развиваться в конкурентных условиях во многом определяются состоянием их кадрового потенциала. Поддержание необходимого уровня кадрового потенциала достигается развитием кадров.

Пока предприятие дает возможность развитию кадров, оно получает преимущество при подборе кадров со стороны по сравнению с организациями, которые не используют этих возможностей.

Одновременно, развитие кадров является существенной составной частью политики сохранения кадров и стимулирования производительности труда.

Развитие персонала может способствовать сохранению социального статуса людей при отмирании отдельных профессий. При этом развитие кадров должно основываться на учете интересов предприятия и сотрудников. Побудительная ценность развития кадров лишь тогда приобретает свой вес, когда сотрудники будут идентифицировать себя с целями и мероприятиями предприятия.

На потребность в профессиональном развитии работника влияет изменение внешней среды, развитие технического прогресса в технике и технологии, изменение стратегии и структуры организации, а также необходимость освоения новых видов деятельности. К тому же приобретенные знания и квалификация очень быстро устаревают, поэтому их необходимо постоянно обновлять.

Потребность в обучении выявляется в процессе отбора кандидатов, при назначении на должность, во время оценки и из текущих бесед с работниками.

Основными направлениями профессионального обучения персонала могут быть :

- первичное обучение при приеме на работу;
- обучение для ликвидации разрыва между требованиями рабочего места и личными качествами работника;
- обучение для повышения общей квалификации;
- обучение для работы по новым направлениям развития предприятия, для усвоения новых приемов и методов труда.

Для профессиональной подготовки и повышения квалификации работников предприятия организуют индивидуальное, бригадное, курсовое и другие формы профессионального обучения как на производстве так и в специализированных учебных заведениях. Целью обучения является развитие интеллектуального потенциала сотрудников.

Развитие персонала для каждого предприятия является существенным элементом производственных инвестиций. Посредством поощрения обучения предприятие открывает своим сотрудникам возможность повышать профессиональные навыки и тем самым укрепляют кадровый потенциал организации. Без развития кадрового потенциала не может быть успешного развития организации. Причинами вложения инвестиций в развитие персонала являются:

- необходимость повышения деловой активности сотрудников с целью поддержания конкурентоспособности организаций;
- конкурентоспособность организаций невозможна без новых технологий, техники, а работа персонала в этих условиях невозможна без вложения инвестиций в развитие кадрового потенциала;
- развитие персонала обеспечивает рост производительности труда, следовательно, финансирование этих мероприятий соответствует принципу экономической эффективности расходов.

Успешное развитие персонала обусловлено тремя факторами: знаниями, возможностями использования этих знаний и поведением персонала в коллективе.

Успешное развитие персонала обусловлено использованием методов способствующих формированию и активизации его знаний, возможностей и поведенческих аспектов.

К таким методам можно отнести:

- методы формирования и развития кадрового потенциала организации;
- методы развития потенциала каждого сотрудника.

Предпосылками развития персонала являются:

- оценка персонала, т.е. выяснение его способностей и возможностей эффективно работать;
- установление целей и задач, стоящих перед сотрудниками исходя из целей организации в перспективе;
- определение стратегических целей организации в части прогноза потребности в количественном и качественном персонале.

Комплекс элементов, способствующих повышению кадрового потенциала организации в соответствии с ее целями, называется системой развития персонала данной организации.

Элементами системы развития персонала являются: элементы развития кадрового потенциала (штатное расписание, ротация, профессиональная карьера, замещение должностей); элементы развития личностного потенциала (повышение квалификации, переквалификация);

информационные элементы ( анализ рынка образования, анализ спроса на образование внутри организации, результаты оценки работы персонала и др.)

На основе анализа приведенных элементов выработаны следующие этапы внедрения мероприятий по развитию персонала:

1) Кадровая политика, где рассматриваются вопросы необходимости в мероприятиях по развитию персонала и каких целей хотят достичь.

2) Сбор информации об уровне знаний, какие требования предъявляются к персоналу в данный период и какая разница между требованиями и реальной квалификацией.

3) Мероприятия и инструменты, которые может применять организация в данный период для развития своего персонала.

4) Организация реализации системы развития персонала по разным формам обучения.

5) Формирование сметы затрат на развитие персонала.

6) Контроллинг, где проводится оценка насколько глубоко повлияли проведенные мероприятия на развитие персонала, насколько окупились вложенные инвестиции.

**Список литературы:** 1. Дятлов В.А., Кибанов А.Я. и др. Управление персоналом: Учебник.- М.:Издат.центр «Академия», 2000. 2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация: Учебное пособие. - М.: Экзамен, 2004. 3. Слущкий Г.В. Управление социальным развитием персонала предприятия: Учеб.пособие.-М.: ГАУ,1994. 4. Смирнов Б.М. Кадровые нововведения в системе управления персоналом.-М.: ГАУ, Варяг, 1996. 5. Управление персоналом организации: Учебник. Под редакцией д.е.н., проф.А.Я.Кибанова.-М.:2005.

*Надійшла до редколегії 07.09.2012*

**УДК 316.6: 42**

**И.А. ЮРЬЕВА**, канд. экон. наук,доц., НТУ «ХПИ», Харьков

## **АДМИНИСТРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ**

Рассмотрена проблема организации административной деятельности экономической безопасностью предприятия. Описана современная модель административно-государственной деятельности в контексте теории экономической безопасности управления предприятием.

**Ключевые слова:** организация, администрирование, деятельность, экономика, безопасность

Розглянуті проблеми застосування елементів економічної безпеки організації в контексті адміністративної діяльності підприємства. Описані сучасні методи, які використовуються в адміністративній діяльності підприємства при забезпеченні його економічної безпеки

**Ключові слова:** організація, адміністрування, діяльність, економіка, безпека

© И.А. Юрьева , 2012